

# การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา

## A study of the Organizational Commitment of Personnel at the Land Office in Nakhon Ratchasima

ราตรี ชินหัวดง<sup>1,\*</sup> และกรรณา เชิดจิระพงษ์<sup>2</sup>  
Ratree Chinhuadong<sup>1,\*</sup> and Karuna Cherdjirapong<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน สายงาน และลักษณะตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา เฉพาะสำนักงานที่ดินระดับสาขา จำนวน 192 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน และจำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา

### ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the organizational commitment of personnel in branches, and 2) compare the organizational commitment of personnel in branches of Nakhon Ratchasima Provincial Land Office classified by employment periods, field of works and positions.

This study was a quantitative research and questionnaire was used as the research tool for collecting data. The samples were 192 personnel's in branches of Nakhon Ratchasima Provincial Land Office. The

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000 M.P.A., Student in Public Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

<sup>2</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000 Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

\*Corresponding author, e-mail: ratreechinhuadong@gmail.com

descriptive statistics used in data analysis by application software including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis of variance (One-way ANOVA). The pair wise comparison using the Scheffe' test was employed when the significant difference was found. The findings revealed that: The organizational commitment of personnel in branches in high level both in overall and by aspects. For consideration in each aspect, it was found that the highest mean was in aspect of willingness had its organizational commitment.

The comparison of the organizational commitment of personnel in branches classified by employment period and field of work found that there were no differences both in overall and by aspects, classified by position found that there were no differences in overall. A consideration in each aspect, it was found that there was difference in aspect of willingness with statistically significant at .05 levels.

**Keywords:** Organizational Commitment, branches of Nakhon Ratchasima Provincial Land Office.

## บทนำ

จากสภาวะสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานราชการต้องพยายามพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน เนื่องจากหน่วยงานราชการโดยมากเป็นองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริการขององค์กรมีประสิทธิภาพก็คือบุคลากรขององค์กร ซึ่งในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2554, น. 12) แม้กระทั่งภาครัฐเองก็ให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า "ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูน

ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ..." (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551, น. 27)

ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Steers, 1977, p. 46) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันสูง องค์กรก็จะมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงไปด้วย ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความมั่นคงต่อองค์กร ทำให้พยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้องค์กรมีการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป และไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกหรือโอน ย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-12)

สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา เริ่มเปิดบริการประชาชนเมื่อ พ.ศ. 2470 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ลักษณะ

ของงาน เป็นการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อและหน่วยงานราชการต่าง ๆ การบริหารงานควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดตลอดจนงานนโยบายต่าง ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการเช่าสังหาริมทรัพย์เพื่อการพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรมในจังหวัด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม เกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่น ๆ รวมไปถึงการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และภาษีอากรเกี่ยวกับการดำเนินการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งภารกิจหลักออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ งานรังวัด งานทะเบียน งานอำนวยความสะดวก และงานวิชาการ ซึ่งในการประมวลผลเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งจากกรมที่ดินโดยตรง หรือจากการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้แก่ สำนักราชเลขาธิการ ศูนย์ดำรงธรรม ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล 1111 สำนักงานผู้ตรวจราชการแผ่นดิน พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560 ได้รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดนครราชสีมา รวม 220 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 55 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 43 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 58 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวน 64 ราย ตั้งแต่เดือนมกราคม-เดือนมีนาคม 2560 (สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา, 2560, น. 2) ซึ่งปัจจุบัน กระแสสังคมให้ความสนใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดนครราชสีมา อีกทั้งประชาชนมีความคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดี (กระทรวงมหาดไทย, 2560, น. 1) และจากจำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในเขตจังหวัดนครราชสีมา ว่าอาจเกิดจากบุคลากรขาดความผูกพัน

ต่อองค์กร ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (O'Reilly & Chatman, 1986, p. 493) ไม่เห็นความสำคัญของงานส่งผลให้การปฏิบัติราชการ และการให้บริการแก่ประชาชนเกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์อยู่เป็นประจำ

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินไว้โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในเขตจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในเขตจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน สายงาน และลักษณะตำแหน่ง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรโดยปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระใช้เกณฑ์เลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป และผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ Steers (1977) ในการกำหนดตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความเป็นสมาชิกภาพ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน สาขาในจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ การทำงาน สายงาน และลักษณะตำแหน่ง โดยลักษณะของคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความเป็นสมาชิกภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954

## 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลสมบูรณ์กลับคืนมา 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้หาค่าสถิติประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้สถิติทั้ง 2 ประเภท คือ

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ข้อมูล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุการทำงาน		
1.1 อายุต่ำกว่า 10 ปี	81	42.19
1.2 อายุ 10 ปีขึ้นไป	111	57.81
2. ลักษณะตำแหน่ง		
2.1 ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	124	64.58
2.2 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	68	35.42
3. สายงาน		
3.1 งานอำนวยการ	72	37.50
3.2 งานทะเบียน	63	32.81
3.3 งานรังวัด	57	29.69
<b>รวม</b>	<b>192</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 57.81) ลักษณะตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 64.58) และสายงานอำนวยการ (ร้อยละ 37.50)

แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลทั้ง 2 ตอนจากแบบสอบถาม 2) สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) เปรียบเทียบจำแนกตามอายุ การทำงาน ลักษณะตำแหน่ง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามสายงาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้วิธีการ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

## ผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.91	0.63	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจ	4.13	0.69	มาก	1
3. ด้านความเป็นสมาชิกภาพ	4.01	0.72	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.69) ด้านความเป็นสมาชิกภาพ ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.72) และด้านความเชื่อมั่น ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามอายุการทำงาน จำแนกตามสายงาน และจำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา	อายุการทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=81)		10 ปีขึ้นไป (n=111)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.93	0.63	3.90	0.64	0.289	0.773
2. ด้านความเต็มใจ	4.06	0.67	4.19	0.70	-1.260	0.209
3. ด้านความเป็นสมาชิกภาพ	3.95	0.74	4.06	0.71	-1.009	0.314
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.64</b>	<b>4.05</b>	<b>0.62</b>	<b>-0.749</b>	<b>0.455</b>

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าในด้านอื่นๆ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา	สายงาน						F	p
	งานอำนวยการ (n=72)		งานทะเบียน (n=63)		งานรังวัด (n=57)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.83	0.70	4.03	0.58	3.89	0.59	1.735	0.179
2. ด้านความเต็มใจ	4.02	0.87	4.24	0.58	4.17	0.50	1.909	0.151
3. ด้านความเป็นสมาชิกภาพ	3.95	0.85	4.08	0.66	4.01	0.61	0.516	0.598
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.76</b>	<b>4.12</b>	<b>0.52</b>	<b>4.02</b>	<b>0.53</b>	<b>1.436</b>	<b>0.240</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสายงานทะเบียนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานอื่น

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา	จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง				t	p
	ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ (n = 124)		พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (n = 68)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.92	0.65	3.91	0.60	0.114	0.910
2. ด้านความเต็มใจ	4.26	0.69	3.91	0.62	3.534*	0.001
3. ด้านความเป็นสมาชิกภาพ	4.03	0.77	3.98	0.62	0.520	0.603
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.64</b>	<b>3.93</b>	<b>0.60</b>	<b>-0.749</b>	<b>0.581</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจ ซึ่งลักษณะตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลักษณะตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เว้นแต่ข้อ 10 ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตรสมัครเข้าทำงานในสำนักงานที่ดินสาขา เนื่องจากเชื่อมั่นว่ามีความก้าวหน้ามั่นคง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 1.07) อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความเต็มใจ โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3 ด้านความเป็นสมาชิก โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1 ด้านความเชื่อมั่นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานที่ดินสาขา สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 8 ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานที่ดินสาขาในทางเสียหาย ข้อ 9 ท่านศรัทธาและยอมรับค่านิยมของสำนักงานที่ดินสาขา และข้อ 12 สำนักงานที่ดินสาขา มีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความเต็มใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับสำนักงานที่ดินสาขา แม้จะไม่มีค่าตอบแทน และข้อ 29 ท่านเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของสำนักงานที่ดินสาขาของท่าน

2.3 ด้านความเป็นสมาชิกภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 33 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพทุกคนในสำนักงานที่ดินสาขา เป็นเสมือนกับครอบครัวของท่าน ข้อ 36 ท่าน พร้อมทั้งจะปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่สำนักงานที่ดินสาขา และข้อ 38 ท่านภูมิใจในการทำงานในสำนักงานแห่งนี้ โดยท่านมีความมั่นคง ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและจะทำงานกับสำนักงานนี้ตลอดไป

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1 ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ท่านร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานที่ดินสาขา ข้อ 5 ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานที่ดินสาขา สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 11 ท่านสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของสำนักงานที่ดินสาขา เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงานด้านความเชื่อมั่นในข้อ 4 ท่านร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานที่ดินสาขา บุคลากรสายงานอำนวยการ กับ บุคลากรสายงานทะเบียน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 5 ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานที่ดินสาขา สามารถดำเนินงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวกกับ บุคลากรสายงานทะเบียน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 11 ท่านสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของสำนักงาน ที่ดินสาขา บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวกกับบุคลากรสายงาน ทะเบียนและสายงานรังวัด มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านความเต็มใจ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะให้การบริการแก่ประชาชน อย่างเต็มความสามารถ ข้อ 17 ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ที่ดินสาขา ข้อ 26 ท่านยึดถือความถูกต้องโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานที่ดินสาขา ข้อ 27 ท่านพยายามพัฒนาตนเองทุกด้าน เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และข้อ 29 ท่านเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของสำนักงานที่ดิน สาขาของท่าน เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงาน ด้านความ เต็มใจ ในข้อ 16 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะให้การ บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ บุคลากร สายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงานทะเบียน และ บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงานรังวัด มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ข้อ 17 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานที่ดิน สาขา บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงาน รังวัด มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 26 ท่านยึดถือความถูกต้องโปร่งใส ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานที่ดิน สาขา บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงาน ทะเบียน และ บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากร สายงานรังวัด มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 27 ท่านพยายามพัฒนา ตนเองทุกด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงานทะเบียน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ข้อ 29 ท่านเสียสละความสุข และประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของสำนักงานที่ดินสาขาของท่าน บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงานทะเบียน, บุคลากรสายงานอำนวยความสะดวก กับ บุคลากรสายงานรังวัด และบุคลากรสายงานทะเบียน กับ บุคลากรสายงานรังวัด มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่

3.3 ด้านความเป็นสมาชิก โดยภาพรวมและ รายข้อ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตก ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้าน ความเต็มใจ

4.1 ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม ไม่แตก ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ท่าน ร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของ สำนักงานที่ดินสาขา ข้อ 8 ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อ ได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานที่ดินสาขาในทางเสียหาย และ ข้อ 12 สำนักงานที่ดินสาขา มีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านความเต็มใจ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เกือบทุกข้อ มีเพียง 3 ข้อเท่านั้น ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ข้อ 19 ท่านเต็มใจและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆ ของสำนักงานที่ดินสาขา ข้อ 22 ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติ งานอยู่บ่อยครั้ง และเป็นตัวแทนของสำนักงานที่ดินสาขา ในการประสานงานและบูรณาการ การทำงานร่วมกับ องค์กรอื่น ข้อ 23 เมื่อถึงเวลาเลิกงาน ท่านอยู่ล่วงเวลาเพื่อ ทำงานต่อจนเสร็จหรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน

4.3 ด้านความเป็นสมาชิกภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 34 สำนักงานที่ดินสาขาแห่งนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน และข้อ 35 ท่านพยายามอธิบายชี้แจงทำความเข้าใจ เสมือนเป็นปัญหาของท่าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ในกรณีที่สำนักงานที่ดินสาขามีข้อขัดข้อง

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา มีข้อค้นพบและประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับนิดาขวัณ ร่มเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา มีความพยายามทุ่มเทความสามารถและปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเต็มใจพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ไครยา วงศ์วิริยาสีหิ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี หรือ 10 ปี

ขึ้นไป มีความมุ่งมั่นกับการทำงานและสร้างความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้ตนเองเจริญก้าวหน้า จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ นุชติมา รอบคอบ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจารณาผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรเหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาที่มีความรู้สึกเต็มใจ และภูมิใจที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเชื่อมั่นในระบบการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับนิดาขวัณ ร่มเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้ง 2 ลักษณะตำแหน่งของสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัด คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกันเอง สนับสนุนกันจึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมาไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด ๆ เมื่อมาอยู่ในองค์กรแล้ว ทุก ๆ คนมีความเท่าเทียมกันปฏิบัติต่อกันเสมือนครอบครัว

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านความเชื่อมั่น อยู่ในระดับมาก แต่ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตรสมัครเข้าทำงานในสำนักงานที่ดินสาขา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นกรมที่ดินและสำนักงานที่ดินสาขาควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินและความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในการสนับสนุนให้บุตรหลานสมัครเข้าทำงาน

1.2 จากข้อค้นพบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านความเต็มใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กรมที่ดินและสำนักงานที่ดินสาขาควรส่งเสริมการบูรณาการการปฏิบัติงานในลักษณะทีมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันโดยเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานและรวมถึงการเป็นตัวแทนขององค์กรออกปฏิบัติงานภายนอก และควรจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.3 จากข้อค้นพบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านความเป็นสมาชิกภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นกรมที่ดินและสำนักงานที่ดินสาขาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 จากข้อค้นพบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานที่ดินในภูมิภาคอื่น เพื่อรักษานักบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ

2.2 จากข้อค้นพบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่ารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ได้แก่ ด้านความเต็มใจ ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรและผู้บริหารสำนักงานที่ดิน เพื่อให้องค์กรนั้นได้นำปัจจัยที่ส่งผลไปพัฒนากลยุทธ์ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้บริหารต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2560). *ข่าวมหาดไทย รมช.มท. ประธานเปิดโครงการอบรมบุคลากรกรมที่ดิน “บริการดี ไม่มีทุจริต”ของสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานครและสาขา ประจำปี พ.ศ. 2560* ย้ำการทำงานกรมที่ดินยุคใหม่ต้องโปร่งใส ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2560 จาก <http://newskm.moi.go.th/wp-content/uploads/2017/03/38-2560.jpg>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2554). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิตาขวัญ รมเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (การศึกษาอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์)*.
- นุชติมา รอบคอบ. (2553). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรภาคีกรรม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)*.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. (2551). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- ไศรยา วงศ์วิริยาสีทธิ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)*.
- สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา. (2556). *เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์*. นครราชสีมา: กลุ่มงานวิชาการ สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา.

สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา. (2560). *เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์*. นครราชสีมา: กลุ่มงานวิชาการ สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา.

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness Administrative Science Quarterly, 26(4), pp. 1-12.

O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment : the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied psychology*. 71(3) : 492 - 499.

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, 22(1), pp. 46.